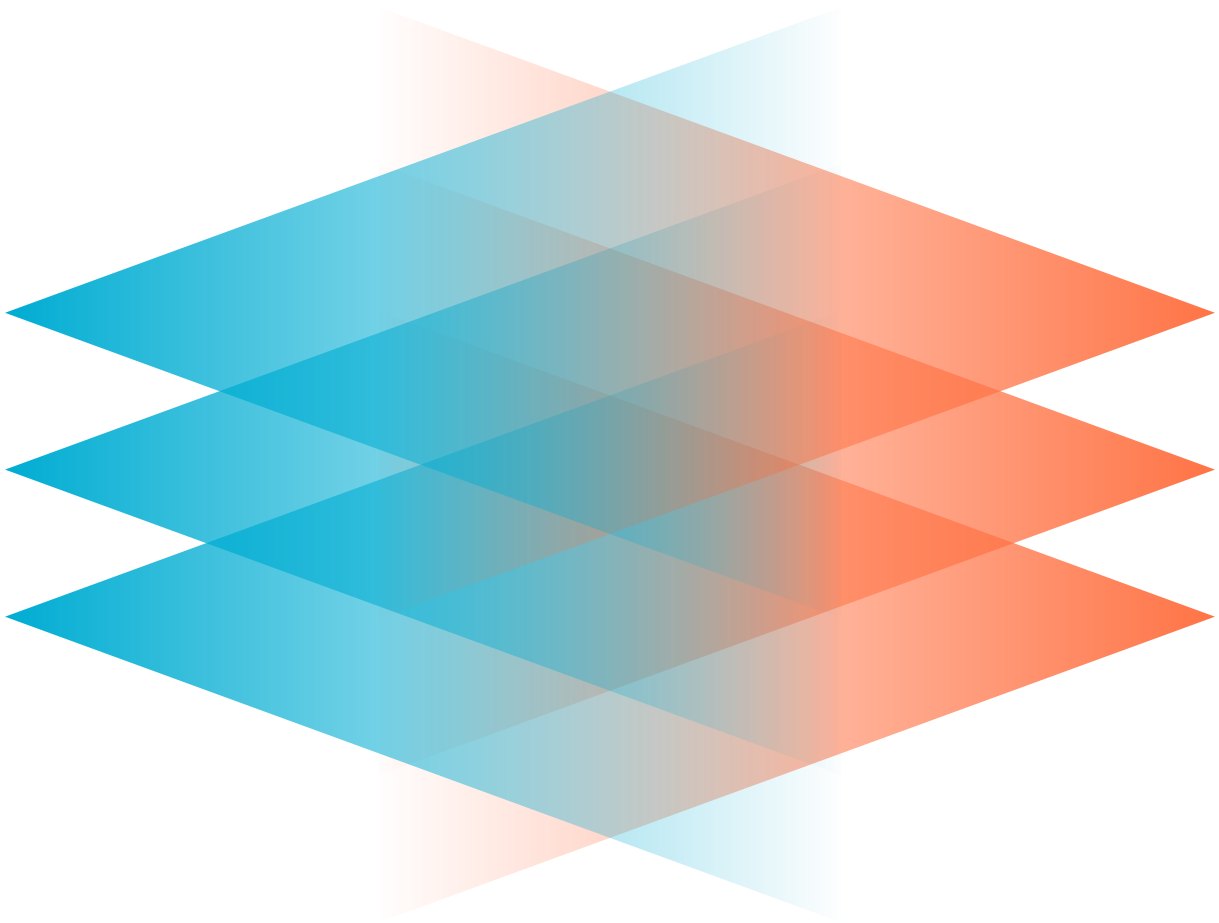


# Beloningsbeleid

ING CDC Pensioenfonds





## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Wettelijk kader .....	3
3. Uitgangspunten voor beloning van ICP .....	3
4. Overlap ICP en NCP .....	4
5. Opleidingskosten .....	5
6. Uitbesteding aan derden .....	5
7. Nadere uitwerking en vastlegging .....	5
8. Evaluatie .....	5
9. Inwerkingtreding .....	5





## 1. Inleiding

Stichting ING CDC Pensioenfonds (ICP) legt in dit document het beloningsbeleid voor leden van de fondsorganen van ICP vast en geeft daarbij aan welke overwegingen hebben geleid tot het vaststellen van dit beleid.



## 2. Wettelijk kader

Het beloningsbeleid van ICP voldoet aan de Pensioenwet (en aanverwante wet- en regelgeving) en aan de normen van de Code Pensioenfondsen. Dit betekent dat:

- ICP een verantwoord en beheerst beloningsbeleid voert dat gericht is op kwaliteit, continuïteit en consistentie;
- ICP een beloningsbeleid voert dat in verhouding staat tot de omvang, complexiteit en werkzaamheden van het fonds; en
- het beloningsbeleid van ICP voldoet aan de eisen die het Besluit Financieel Toetsingskader aan pensioenfondsen stelt. Dit houdt onder meer in dat het beloningsbeleid van ICP niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is.

ICP legt het beloningsbeleid in dit document schriftelijk vast en maakt dit beloningsbeleid openbaar.



## 3. Uitgangspunten voor beloning van ICP

Het bestuur van NCP is van mening dat pensioenfondsen zorgvuldig moeten omgaan met de beloningen aan leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en medewerkers van het bestuursbureau. Het beloningsbeleid van NCP moet niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Dit vormt de basis van het beloningsbeleid van NCP.

### **Leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht**

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat de beloning van leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht marktconform is voor dergelijke functies en past bij de tijdsbesteding (zie de normen voor tijdsbesteding van De Nederlandsche Bank) en de verantwoordelijkheden van een functionaris. Marktconform wordt door het bestuur gezien in de context van de activiteiten van NCP als pensioenfonds en de mate van complexiteit van de materie gezien de positie en omvang van NCP. Dit betekent dat er een te verantwoorden verband moet zijn tussen de verleende diensten en de beloning en dat NCP, indien en voor zover mogelijk, nagaat wat andere, vergelijkbare pensioenfondsen voor deze diensten vergoeden.



Om marktconform en passend bij de verantwoordelijkheden te belonen is een normbedrag bepaald dat ICP vergoedt wanneer de positie in een fondsorgaan een fulltime functie zou zijn. Dat is een normbedrag op jaarbasis en behelst alle kosten te dekken (inkomen, werkgeverslasten, pensioenpremie, vervoer en onkosten). Het normbedrag wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met de procentuele toename van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumenten-prijnsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. Van dit normbedrag wordt, aan de hand van de tijdsbesteding, de vergoeding afgeleid.

ICP kent vaste vergoedingen en kent geen prestatiebeloning of andere variabele beloningselementen voor leden van organen van het fonds.

De hoogte van de vergoedingen voor de leden van de fondsorganen is vastgelegd in het Reglement vergoedingen van ICP.

#### **Medewerkers van het bestuursbureau**

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat de beloning van medewerkers van het bestuursbureau marktconform is voor dergelijke functies. Voor beloningen en vergoedingen aan medewerkers van het bestuursbureau geldt de cao van ING welke beperkte mogelijkheden geeft voor prestatiebeloningen. Met het toekennen van een dergelijke prestatiebeloning wordt terughoudend omgegaan en deze prestatiebeloning is gematigd ten opzichte van de prestatiebeloningen in de financiële sector.



#### **4. Overlap ICP en NCP**

ICP en NCP voeren beide een CDC regeling waarbij zoveel mogelijk consistentie is en wordt betracht. Dat betekent dat op het vlak van beleggingen, communicatie, pensioenbeleid, premiebeleid, pensioenadministratie, et cetera kostenvoordelen behaald worden. Ook vergaderen de pensioenfondsbesturen gezamenlijk en is de raad van toezicht bij beide fondsen aangesteld. Dat betekent dat bestuursleden en leden van de raad van toezicht voor twee fondsen meer tijd kwijt zijn en meer verantwoordelijkheid dragen dan voor één, maar niet het dubbele. Aan de andere kant bepaalt regelgeving dat voor elk fonds de officiële, volledige VTE-score telt en dat de totale VTE-score van een functionaris niet groter mag zijn dan in totaal 1,0. Doordat ICP en NCP gezamenlijk aan de functionarissen niet twee keer de vergoeding betalen, worden functionarissen in hun verdiencapaciteit beperkt. Voor functionarissen die lid zijn van beide besturen of die lid zijn van de raad van toezicht worden in beginsel de vergoedingen voor één fonds vermenigvuldigd met een factor 1,5. De verantwoordingsorganen kennen geen enkele overlap, omdat ze uitsluitend bestaan uit werkgevers en werknemers van de betreffende onderneming. Hier geldt dus geen vermenigvuldigingsfactor.





## 5. Opleidingskosten

In het kader van het geschiktheidsplan volgen bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan opleidingen en wordt aan seminars deelgenomen. Dit gebeurt altijd in overleg met de directeur van het bestuursbureau en kosten komen in beginsel ten laste van het fonds.

Opleidingskosten voor de leden van de raad van toezicht worden niet door het fonds vergoed.



## 6. Uitbesteding aan derden

ICP besteedt werkzaamheden uit en ziet er op toe dat het beloningsbeleid van ICP wordt toegepast op derden waaraan ICP bepaalde taken uitbesteedt. Dit geldt niet indien de uitzondering zoals genoemd in artikel 14 lid 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling van toepassing is; in dat geval wil NCP echter wel zicht hebben op het beloningsbeleid van de betreffende derde.

Om het voorgaande te bewerkstelligen, wordt het beloningsbeleid van partijen aan wie ICP werkzaamheden uitbesteedt, door ICP betrokken bij de keuze aan welke partij wordt uitbesteed.



## 7. Nadere uitwerking en vastlegging

Dit beloningsbeleid wordt in een Reglement vergoedingen uitgewerkt. Hierin wordt onder meer aandacht besteed aan de uit te keren bedragen.



## 8. Evaluatie

Dit beloningsbeleid en het Reglement vergoedingen worden minstens één keer in de drie jaar geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd, of zoveel eerder wanneer zich substantiële wijzigingen voordoen in de omvang, complexiteit en/of werkzaamheden van het fonds.



## 9. Inwerkingtreding

Het bestuur van ICP heeft dit beloningsbeleid vastgesteld, na advies van het verantwoordingsorgaan en goedkeuring door de raad van toezicht, in de bestuursvergadering van 22 mei 2019.

